

**LAMPIRAN**



daftar aku diwawancara ama pak B, trus diterima kan mari gitu disuruh ikut <i>training</i> selama 3 hari. Trus yah udah jadi MA	kalau diterima ikut <i>training</i> kemudian langsung kerja
P: maaf kalo saya salah ya, tapi rasanya prosesnya seperti kalo kita ikut MLM gitu?	
W: memang..cuma MLM kan ngak ada wawancaranya tapi wawancaranya juga tidak pengaruh kok	
P: apakah anda pada saat itu atau sesudahnya anda melampirkan data-data pribadi anda?	
W: ngak...cuma ngisi kayak formulir pendaftarannya trus kalo diterima dibuatin kayak kontrak kerjanya	*tidak perlu melampirkan data pribadi
P: lalu apa saja yang disampaikan dalam seminar?	
W: seminarnya yah cuma bahas tentang untungnya kalau kerja di PT.X lalu kelebihan PT.X dibandingkan perusahaan lainnya apalagi yah..pokoknya seminarnya itu bahas tentang kelebihan-kelebihan yang ada di PT.X	
P: kalo anda sendiri apakah merasa pantas tidak diterima kerja?	
W: semestinya ndak pantas soalnya yang dibutuhkan orang yang sudah lulus kuliah apalagi kalo dilihat dari hasil kerjaku	
P: memangnya ada apa dengan hasil kerja anda?	
W: berantakan kabeh....aku kerja hampir setahun belum pernah dapat klien apalagi bisa jualan rumah	*selama bekerja belum pernah mendapat klien
P: jadi sejauh ini apakah anda belum mendapatkan komisi dari hasil transaksi?	dan transaksi
W: yah belum lah...	
P: lalu tujuan anda untuk bekerja apa?	
W: yah ..yang pertama tujuannya yah uang soalnya aku diomongin kalo berhasil jual rumah bisa dapet jutaan. Yah juga cari pengalaman..	*bekerja untuk uang dan pengalaman
P: lalu setelah tidak berhasil dapat uang yang banyak?	
W: yah anggap positifnya aja..kan dapet pengalaman..ini juga akan bermanfaat nantinya. Apalagi orang tua juga mendukung.	
P: apa anda tidak berfikir untuk serius dalam bidang ini?	
W: yah kalo bisa menghasilkan sih pasti diseriusin	*akan serius bila
P: terus anda masih tetap berjuang untuk mendapatkan klien?	berhasil
W: yah..kalo sekarang sih aku udah nda aktif lagi kok, habisnya udah banyak keluar uang untuk transportasi,	*berhenti karena merasa rugi

makan,telpon tapi nda dapat apa-apa, modal aja belum nda balik	
P: maksudnya sekarang ini anda sudah bukan lagi karyawan X?	
W: yah kurang lebih begitu...tapi saya nda pake surat pengunduran diri cuma yah nda ke kantor lagi. Istilahnya menghilang gitu aja	*berhenti tanpa pemberitahuan pada perusahaan
P: apa tidak dicari sama kantor?	
W: nda ..mungkin karena saya memang nda ada tanggungan klien	*tidak dicari karena tidak ada tanggungan
P: tapi apa perusahaan tahu anda berhenti?	
W: aku rasa sih mereka ngerti kok soalnya saya bukan yang pertama kayak gitu	
P: menurut pendapat anda bagaimana masa depan anda di perusahaan bila tetap terus bekerja di perusahaan?	
W: bakalan ndak ada masa depannya	*tidak ada masa depan
P: tapi anda kan bisa memperbaiki keadaan?	
W: memang sih tapi saat ini aku udah malas lebih baik aku kuliah aja dulu	
P: lalu apa saja yang anda dapatkan sewaktu masih bekerja disana?	
W: yah..cuma dapat ilmunya. Gimana caranya melobi orang, bagaimana susahny meyakinkan orang. Meski nda pernah berhasil sih	*dapat ilmu
P: anda menyesal?	
W: menyesal sih ada soalnya uangnya nda balik tapi saya anggap pengalaman aja..kayak kuliah kan untuk dapat ilmu yah harus bayar	*menyesal karena sudah keluar uang banyak
P: apa alasan utama yang menyebabkan anda berhenti bekerja?	
W: yang pasti udah mencoba beberapa bulan tapi ndak dapat hasilnya sedangkan uang yang keluar sudah lumayan banyak terus waktu juga sulit untuk bagi waktu antara kuliah ama kerja	*sulit membagi waktu dengan kuliah
P: waktu bekerja apa kuliah anda tidak terganggu?	
W: yah pasti terganggu bahkan aku nda lulus 1 mata kuliah padahal sebelumnya aku nda pernah sampe ndak lulus	*bekerja mengganggu kuliah
P: memangnya IPK anda berapa?	
W: lumayanlah..IPK ku diatas 3	*berprestasi di kuliah
P: jadi menurut anda apa penyebab dari kegagalan anda?	

<p>W: yang pasti mungkin karena nda terlalu serius. Awalnya sih mengebu-gebu tapi setelah berjalan ud keluar banyak uang tapi ndak ada hasilnya..juga kok rasanya sulit banget...itu buat aku jadi nda semangat lagi lagian aku juga bingung atur waktunya antara kuliah ama kerja.</p>	<p>*gagal karena tidak serius</p>
<p>P: apa karena tidak mendapatkan gaji motivasi kerja anda menurun?</p>	
<p>W: iya itu lah alasan utamanya, aku waktu itu ngerasa kayak kerja bakti aja..nda ada hasilnya sama sekali</p>	<p>*motivasi menurun karena tidak dapat gaji</p>
<p>P: waktu masih bekerja, apa anda benar-benar serius menjalaninya?</p>	
<p>W: nda terlalu juga sih...kalo nganggur jalan-jalan ke mal, main bilyard lagian aku kan juga ndak <i>full time</i> kerja. Perginya pun kadang-kadang sama orang kantor juga....</p>	
<p>P: apakah anda dan rekan kerja sering bermain ketika jam kantor?</p>	
<p>W: sering kok kalo aku nda ada kuliah kan ke kantor trus disana kan banyak yang nganggur...dari padamalah main nganggur yah ngajakin jalan, nonton, makan...yang senior pun juga ada yang ikut kok...</p>	<p>*pada saat jam kerja</p>
<p>P: seharusnya waktu luang itu kan anda gunakan untuk mencari klien?</p>	
<p>W: memang sih....tapi malas aku..lagian yang lainnya juga banyak yang kayak aku...</p>	<p>*banyak yang main pada saat jam kantor</p>
<p>P: apa tidak pernah ada peringatan dari atasan ketika anda seringkali jalan-jalan atau sebagainya pada saat jam kantor?</p>	
<p>W: nda lah..dia kan tau kalo aku masih kuliah lagian disana juga nda diharuskan sih ke kantor tapi aku rasa perusahaan juga nda ada hak untuk menegur soalnya aku kan nda digaji bulanan. Aku dapat uang kalo aku kerja jadi kantor kan nda rugi apa-apa jadi yah terserah aku mau kerja apa ngak</p>	<p>*tidak berhak menegur karena tidak digaji</p>
<p>P: kenapa anda tidak serius padahal sudah keluar uang banyak?</p>	
<p>W: soalnya sulit..kan yang dijual bukan barang kecil tapi rumah lho..lagian pikir aku kan belum berkeluarga jadi nda ada tanggungan harus dapat uang. Kalo dapat yah syukur aja nda dapat yah udah anggap uang belajar</p>	<p>*tidak serius karena belum berkeluarga</p>
<p>P: waktu anda melamar, siapa yang mewawancarai</p>	

<p>anda?</p> <p>W: eh..pak B nya langsung</p> <p>P: waktu itu apa saja yang ditanyakan?</p> <p>W: apa ya..rasanya kok cuma ngomong-ngomong gitu aja..yah kayak basa basi gitu..ditanya kuliah dimana, semester berapa, rumahnya dimana, siapa yang kenalin, punya kendaraan apa, berapa bersaudara..yah seputar gitu aja kok. Aku sendiri aja juga kaget ini wawancara kerja atau cuma kenalan. Padahal aku udah siap-siap soalnya aku kira bakalan di tes</p> <p>P: jadi saat itu anda hanya ditanyai saja tanpa adanya tes atau semacamnya?</p> <p>W: ndak..aku sendiri juga kaget soalnya setahuku X itu kan termasuk perusahaan besar jadi mestinya ada tes</p> <p>P: apa saat itu juga tidak ada penjelasan apa pun tentang cara kerja atau aturan-aturannya ketika wawancara?</p> <p>W: eh..rasanya nda ada. cuma ..apa ya..dikasih nasehat gitu aja. Cuma dibilangin kalo kerja yang betul, yang serius, jangan guyonan</p> <p>P: kalau menurut anda proses seleksi yang baik itu seharusnya seperti apa?</p> <p>W: yah seharusnya sih ada tes kemampuan atau tes psikologis gitu....jadi perusahaan tahu kira-kira aku ini cocok apa ngak jadi MA..punya kemampuan atau tidak</p> <p>P: jadi menurut anda proses seleksi yang baik itu secara konkritnya harusnya seperti apa?</p> <p>W: yah....ada prosedurnya gitu...ngak asal terima aja karena ada koneksi....padahal juga melanggar dari aturannya</p> <p>P: jadi menurut anda koneksi berpengaruh terhadap diterima atau tidaknya karyawan?</p> <p>W: iya..karena kata temanku hampir seluruh karyawan di X itu hasil koneksi...soalnya mereka itu pasti diajak dulu ikut seminarnya lalu biasanya selesai seminarnya ditanyai sama teman yang ngajak tertarik atau ndak, kalau tertarik bisa langsung daftar</p> <p>P: apa anda sendiri merasa diterima karena punya koneksi?</p> <p>W: pasti lah...ngak mungkin kalo aku ngak dikenalin bakalan diterima</p>	<p>*wawancara terkesan kurang serius juga tanpa ada tes</p> <p>*hanya diberikan wejangan</p> <p>*proses seleksi yang baik harusnya melalui tes</p> <p>*harus ada prosedurnya</p> <p>*banyak karyawan melalui koneksi</p> <p>*W diterima juga karena koneksi</p>
--	---

P: apa yang menyebabkan anda yakin?	
W: soalnya aku pernah tanya ke temenku...dia bilang kalo pak B itu hanya mau terima orang yang adakoneksi meskipun orang itu tidak memenuhi standar koneksi	*hanya menerima karyawan melalui koneksi
P: kenapa seperti itu?	
W: ngak tahu juga ya...mungkin lebih percaya aja kali..	*koneksi karena lebih
P: tapi koneksi kan tidak menjamin kalo orang itu bakalan bisa bekerja dengan baik atau bisa di percaya?	di percaya
W: memang..aku sendiri juga bingung kok	
P: ok balik ke masalah seleksi...jadi menurut anda PT. X harus punya prosedur yang jelas?	
W: iya lah apalagi untuk perusahaan sekelas X..siapa yang ngak tahu X...selain ada prosedur juga sebaiknya juga taatin standar yang ada	*taati dulu standar yang ada
P: jadi pendapat anda tentang proses seleksi di X bagaimana?	
W: kok rasanya asal terima gitu aja ya..jadi kesannya sembarangan aja..yang penting ada koneksi diterima tanpa tahu kemampuannya	*tidak ada proses seleksi yang jelas
P: lalu anda mengetahui tentang berbagi teknik serta aturannya darimana?	
W: dari senior juga sebelum mulai bekerja saya diikutkan <i>training</i> selama 3 hari	*ikut <i>training</i> dan bimbingan senior
P: <i>training</i> nya diberikan oleh perusahaan?	
W: iya tapi saya tetap bayar..kalo nda salah waktu itu kena 600 ribuan...ngak bondo ya..	* <i>training</i> bayar sendiri
P: apa <i>training</i> itu banyak membantu anda?	
W: lumayanlah tapi yah kan cuma teorinya aja kalo praktiknya banyak dibantu ama senior yang membimbing aku	
P: berapa lama senior membimbing anda?	
W: sekitar hampir sebulan...jadi bimbingnya kayak ikut dia kalo presentasi atau ketemu klien..jadi tahu cara kerjanya bagaimana?	*dibimbing selama 1 bulan
P: senior yang membimbing apakah teman anda yang menawari kerja?	
W: iya...aku rasa memang diatur kayak gitu...siapa yang nawari yah itu yang bimbing	*pembimbing orang yang mengajak kerja
P: teman anda apakah terbilang MA yang sukses?	
W: lumayanlah....dia sih udah banyak kliennya tapi kalo transaksinya baru dapet 4 selama hampir 1,5 tahun	
P: selama anda bekerja apakah anda merasa benar-	

<p>benar menguasai teknik yang telah diberikan?</p>	
<p>W: yah nda...aku aja pernah waktu mau presentasi ama klien banyak yang salah. Banyak yang aku lompati jadi aku rasa waktu itu kliennya juga bingung dengar presentasiku...jadi waktu aku selesai presentasi orangnya bilang aku sek bingung..aku sek ngerti maksudmu..ha.ha.ha...aku jadi malu</p>	<p>*tidak menguasai teknik dengan baik</p>
<p>P: apakah anda berpikir bahwa yang menyebabkan anda tidak pernah mendapatkan klien karena penguasaan teknik anda yang kurang?</p>	
<p>W: iya sih....tapi aku rasa nda juga yah..soalnya itu sih tergantung ama hoki masing-masing orang</p>	<p>*gagal tidak hanya karena penguasaan teknik</p>
<p>P: maksudnya?</p>	
<p>W: yah di kantor juga ada karyawan yang nda rajin cari klien trus juga sering jalan-jalan waktu jam kantor tapi dia sering lho berhasil mendapatkan klien dan menjual rumah. Jadi aku rasa kerja kayak gitu juga butuh hoki yang gede</p>	<p>*teknik tidak terlalu berpengaruh yang penting hoki</p>
<p>P: menurut anda apa alasan pimpinan saat itu hingga anda diterima kerja, padahal waktu itu anda tidak memenuhi persyaratannya?</p>	
<p>W: aku rasa sih soalnya bagi dia nda ruginya kan terima aku..wong aku nda dibayar kok malah aku yang bayar</p>	<p>*tidak rugi menerima karyawan karena tidak digaji</p>
<p>P: atau mungkin dia menerima anda karena anda dianggap berbakat?</p>	
<p>W: aku rasa nda yah...buktinya aku nda dapat Klein satu pun</p>	
<p>P: menurut anda apa yang seharusnya lebih diutamakan oleh pimpinan terlepas dari standar yang ada?</p>	
<p>W: aku rasa seharusnya sih kemampuan untuk komunikasi soalnya gimana kita dapatin klien atau berhasil jualin rumah itu kan kebanyakan lewat ngomong, gimana ngeyakinin klien, bujukannya tapi aku ndak ada kemampuan aja diterima...jadi aku rasa mereka asal terima aja bukan karena ada yang diutamakan</p>	<p>*seharusnya lebih diutamakan kemampuan komunikasi</p>
<p>P: apa banyak karyawan yang tidak memenuhi standar seperti anda?</p>	
<p>W: banyak kok..bahkan yang terakhir aku tau ada anak SMA yang diterima..gila ngak</p>	<p>*banyak karyawan yang tidak memenuhi standar</p>
<p>P: sepengetahuan anda apakah mereka itu berhasil?</p>	
<p>W: yah kebanyakan ya berakhir kayak saya juga ujung-ujungnya..tapi memang ada juga yang berhasil cuma</p>	<p>*banyak yang tidak berhasil</p>

<p>yang berhasil bisa dihitung jari...orang yang uda lulus kuliah S1 dengan <i>cum laude</i> aja juga keluar dengan alasan yang sama seperti saya</p> <p>P: berdasarkan pengalaman anda selama bekerja, kualifikasi atau kemampuan apa yang harus dimiliki oleh setiap MA?</p> <p>W: yang pasti kemampuan untuk berkomunikasi*kemampuan soalnya kita bisa dapat klien kalo kita bisa meyakinkan komunikasi,pengusaan mereka melalui presentasi, trus...kalo penguasaan teknik dan hoki harus teknik itu wajib kalo nda nanti kayak saya presentasi dimiliki MA ndak pernah benar trus juga hoki yang besar...itu harus tuh</p> <p>P: perbedaan yang paling mencolok dari karyawan yang memenuhi standar dengan yang tidak?</p> <p>W: eh...yang paling besar itu keseriusan mereka untuk*perbedaan terletak bekerja.mungkin soalnya bukan saatnya lagi mereka pada keseriusan untuk main-main</p> <p>P: jadi anda merasa saat ini anda masanya untuk main-main?</p> <p>W: iya ndak sih cuma kalo mereka kan udah lulus*tidak serius kerja kuliah dan juga banyak yang sudah berkeluarga..jadi karena masih kuliah pasti lebih termotivasi juga kan memang saatnya untuk kerja dapat uang sedangkan aku kan masih kuliah</p> <p>P: apakah anda merasa pendidikan juga berpengaruh penting dalam menentukan sukses atau tidaknya anda sebagai karyawan PT.X?</p> <p>W: aku rasa pengaruhnya ada juga ya..kayak waktu*pendidikan berpengaruh mungkin lebih nda terbagi antara kuliah ama kerja jadi aruh kerjanya bisa lebih serius juga klien mungkin lebih percaya ama orang yang udah lulus kuliah daripada kayak aku yang masih kuliah. Kan persepsinya mungkin lebih serius aja orang yang udah lulus juga kemampuannya lebih baik daripada anak kuliah</p> <p>P: selama bekerja apakah anda pernah di komplain sama rekan kerja atau calon klien anda?</p> <p>W: sering..aku pernah diprotes ama calon klien soalnya*sering diprotes oleh waktu itu janjiannya jam 3 tapi berhubungan bentrok calon klien kuliah aku datangnya jam setengah 4 kliennya udah agak gondok trus aku waktu presentasi juga banyak lupanya jadinya aku binggung kliennya lebih binggung lagi, terus pernah waktu presentasi <i>handphone</i> ku bunyi aku otomatis langsung angkat tanpa ijin dulu sambil</p>	
--	--

<p>telpon itu aku miso-miso ke koncoku tapi yah cuma guyon sih..tapi aku baru sadar langsung aku tutup..mukanya klienku tuh udah kayak orang nahan marah, banyak lah kalo dari rekan kantor sih nda yah soalnya di sana sama-sama cuek sih</p> <p>P: pernahkah anda memikirkan akibatnya bagi perusahaan atas tindakan anda tersebut?</p> <p>W: yah ada sih tapi yah udah lah..</p> <p>P: tapi apakah anda sadar bahwa tindakan anda tersebut akan merusak nama baik perusahaan?</p> <p>W: memang sih..tapi yah mau gimana lagi..kan sudah terjadi lagian aku yakin banyak juga yang seperti aku bahkan yang lebih keterlaluhan pun juga ada..</p> <p>P: maksud anda tindakan seperti apa yang lebih keterlaluhan dari pada anda?</p> <p>W: eh...ini sih rahasia ya...ada karyawan senior padahal lho..dia jual rumah pake nama PT. X tapi tidak diberitahukan ke PT. X jadinya semua komisi hasil penjualan rumah tidak dibagi dengan kantor</p> <p>P: apa tidak ada yang mengadu ke kantor?</p> <p>W: ndak lah..disana orangnya cuek-cuek semua...yang penting kamu tidak mengganggu aku ya udah...</p> <p>P: lalu apa anda tahu kalo teman yang merekomendasikan anda mendapat uang dari jasanya berhasil menawarkan pekerjaan kepada anda?</p> <p>W: waktu itu yah nda tahu..terus aku juga curiga kok banyak yah yang ngajak orang untuk kerja disini..masak mereka ke ngangguran...akhirnya aku tanya baru tahu aku kalo dapat komisi...yah lumayanlah daripada nda dapat uang blas..</p> <p>P: apa anda juga pernah menawarkan ke teman anda pekerjaan ini?</p> <p>W: pernah sih..nyobak siapa tahu dapat uang kan lumayan tapi aku tidak berhasil mempengaruhi temanku untuk bekerja. Kebanyakan dari mereka terbebani dengan masalah biaya untuk <i>training</i> dan apalagi setelah tahu kalo nda dapat gaji bulanan</p> <p>P: apakah anda menawari kerjaan pada teman anda tanpa melihat apakah teman anda itu berbakat atau tidak?</p> <p>W: ya ngak...yang penting aku nawari lagian pimpinanku juga ngak liat dari kemampuan orang..</p>	<p>*tidak memikirkan akibatnya bagi perusahaan</p> <p>*karyawan senior berbuat curang</p> <p>*sesama rekan kerja bersikap cuek</p> <p>*mendapatkan komisi dari hasil merekomendasi</p> <p>*ikut menawarkan pekerjaan ke teman tapi tidak berhasil</p> <p>*menawari pada tiap teman tanpa melihat</p>
--	--

<p>P: menurut anda pribadi benar atau tidak tindakan pimpinan untuk menerima karyawan yang tidak sesuai dengan standar penerimaan karyawan?</p>	<p>kemampuannya</p>
<p>W: kalo dilihat dari pengalamanku selama kerja sih..aku rasa salah yah..kan dari awal sudah tidak sesuai dengan aturan juga kayak tindakan ku itu kan sebetulnya kan akan merusak nama baik perusahaan, itu bisa dianggap merugikan walaupun tidak secara materi. Selain itu dari kebanyakan yang diterima juga akhirnya banyak yang keluar. Tapi yah seperti yang aku bilang, mungkin bagi bos ku nda ada salahnya mencoba, dia kan bayar uang gaji lagian dia kan juga dapat uang dari <i>training</i> belum lagi kalo berhasil menjualkan rumah</p>	<p>*W berpendapat tindakan pimpinan menerima karyawan yang tidak sesuai standar itu salah</p>
<p>P: lalu seandainya anda yang menjadi pimpinan apa yang akan anda lakukan?</p>	
<p>W: kalo saya sih lebih baik mengikuti peraturan yang ada..kalo yang diperlukan S1 yah yang diterima orang-orang yang sudah S1.</p>	<p>*mengikuti peraturan yang ada</p>
<p>P: lalu solusi untuk para karyawan yang seperti anda yang sudah terlanjur diterima?</p>	
<p>W: kalo saya sih...kalo yang baik ya gak pa-pa tapi yang seperti saya sebaiknya dikeluarkan saja</p>	<p>*karyawan yang kinerjanya kurang baik</p>
<p>P: tapi apa menurut anda tindakan itu adil dan dapat diterima oleh karyawan?</p>	<p>dikeluarkan</p>
<p>W: soal adil nda adil sebetulnya dari awal udah nda adil karena menerima saya yang masih kuliah kan kasih sama mereka yang sudah capek-capek kuliah. Tapi untuk mengeluarkan seseorang itu kan haknya pimpinan soalnya dia yang punya perusahaan kok. Tapi pimpinan juga harus memiliki alasan untuk mengeluarkan jangan sembarang aja</p>	<p>*menerima karyawan yang tidak sesuai dengan standar, tidak adil bagi karyawan lain yang sesuai standar</p>
<p>P: contoh alasan untuk mengeluarkan karyawan apa?</p>	
<p>W: yah liat aja dari transaksi yang berhasil didapatkan juga bisa dari ..apa ya namanya...dari sikapnya apa sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Jadi seperti saya..untuk presentasi aja belum bisa sempurna itu bisa dijadikan alasan soalnya untuk mempengaruhi orang agar mau menjadi klien kan dari bagaimana kita melakukan presentasi</p>	<p>*kinerja karyawan dilihat dari prestasi dan penguasaan teknik</p>
<p>P: jadi maksud anda seperti perlu dilakukan semacam penilaian kinerja?</p>	
<p>W: yah seperti itu..saya rasa untuk perusahaan sekelas</p>	<p>*perlu penilaian kerja</p>

<p>internasional itu perlu dilakukan</p> <p>P: saya rasa ide anda itu cukup bagus, mengapa tidak anda sampaikan kepada pimpinan anda?</p> <p>W: wah.....aku sih ndak ngurusin.... perusahaan..perusahaannya dia..kalo rugi juga dia yang tanggung sendiri..lagian masalah ini aku rasa udah sejak lama pasti dia tahu tapi mungkin dia ngak mau tahu</p> <p>P: tapi pernah ada yang membahas atau komplain tentang situasi di kantor kepada pimpinan anda?</p> <p>W: aku rasa tidak secara langsung...pernah ada senior yang ngomel pada saat rapat bilang kalo banyak MA terutama yang masih belum lulus kuliah kalo kinerjanya tidak ada yang baik...trus pak B cuma bilang yah tunggu aja mungkin mereka masih butuh waktu untuk adaptasi dan belajar</p> <p>P: tapi saya rasa tidak ada yang salah dengan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan?</p> <p>W: memang memberi kesempatan ngak salah...tapi seharusnya juga diberikan tenggat waktu untuk membuktikan diri..</p> <p>P: berapa lama anda bekerja disini?</p> <p>A: kurang lebih lima tahun, ini jalan ke enam tahun.</p> <p>P: latar belakang pendidikan anda?</p> <p>A: saya lulusan ekonomi Z</p> <p>P: saat ini jabatan anda sebagai apa?</p> <p>A: saat ini jabatan saya <i>senior marketing associate</i></p> <p>P: bisa dijelaskan apa saja tugas anda?</p> <p>A: tugas saya mencari klien yang memiliki properti untuk dijual atau membantu klien untuk mencarikan properti yang sesuai dengan keinginannya. Itu tugas dasarnya. Banyak lagi..yah tugas untuk <i>service</i> klien seperti membantu menghitung harga jual property mereka secara gratis juga memberikan informasi kepada klien sejelas mungkin mengenai berbagai hal yang menyangkut masalah properti</p> <p>P: pernahkah anda mendapatkan tugas dari pimpinan untuk membimbing karyawan baru?</p> <p>A: iya..itu merupakan salah satu tugas tak tertulis saya</p> <p>P: apa tujuan dari bimbingan ini dan berapa lama berlangsung?</p>	<p>untuk setiap karyawan</p> <p>*W merasa pimpinan tidak mau tahu mengenai masalah di PT.X</p> <p>*pernah ada komplain tetapi tidak ada tindak lanjut dari pimpinan</p> <p>*sebaiknya diberikan tenggat waktu</p> <p>*tugas <i>senior marketing associate</i></p> <p>*pernah membimbing karyawan baru</p>
--	---

<p>A: yah tujuan agar mereka lebih mengerti tugas-tugas mereka tidak secara teorinya saja. Biasanya mereka saya bimbing kurang lebih 1 bulan.</p>	<p>*dibimbing selama ± 1 bulan agar lebih mengerti praktiknya</p>
<p>P: menurut anda satu bulan waktu yang cukup untuk mereka?</p>	
<p>A: sebenarnya tidak tapi tergantung juga dari niat serta kemampuan mereka...sebelumnya mereka kan juga sudah mengikuti <i>training</i> untuk mendapatkan teorinya jadi saya tinggal mempraktekkan teorinya saja</p>	<p>*niat dan kemampuan karyawan penting untuk penguasaan teknik</p>
<p>P: pernahkah anda membimbing karyawan baru yang tidak memenuhi standar pendidikan karyawan di perusahaan ini?</p>	
<p>A: sering juga sih</p>	<p>*sering membimbing</p>
<p>P: apakah anda memiliki keluhan terhadap mereka?</p>	<p>MA baru</p>
<p>A: banyak sekali..</p>	
<p>P: biasanya keluhan anda kepada karyawan baru yang tidak memenuhi standar apa saja?</p>	
<p>A: sebetulnya tidak hanya mereka yang tidak memenuhi standar saja yang saya keluhkan tapi memang keluhan untuk mereka lebih banyak. Misalnya saja soal sikap profesionalisme dalam bekerja, mereka sering terlambat untuk ke kantor. Kemudian mungkin karena masih muda banyak juga yang masih cengngenesan dalam bekerja. Padahal sikap profesional ini yang paling ingin ditonjolkan kepada masyarakat. Ada juga yang awalnya giat banget tapi nda lama mulai menurun semangatnya kemudian berhenti begitu aja. Yah keluhan seputar itu aja sih..</p>	<p>*keluhan banyak ke-pada MA yang tidak sesuai standar mengenai sikap dan keseriusan dalam bekerja</p>
<p>P: menurut anda sikap mereka ini dipengaruhi oleh apa?</p>	
<p>A: menurut saya karena faktor usia yang masih muda sangat berpengaruh walaupun tidak semuanya seperti itu.</p>	<p>*usia yang muda berpengaruh walau tidak semua MA</p>
<p>P: bisa anda jelaskan lebih lanjut?</p>	
<p>A: gini kebanyakan mereka yang masih muda belum terlalu memikirkan masa depan dengan serius. Mereka lebih banyak ingin mencoba atau mencari pengalaman kerja dulu..main-main dulu... Mereka kebanyakan belum punya keluarga untuk dinafkahi. Jadi mereka ngak terlalu ngoyo. Walau tidak semuanya begitu tapi sebagian besar dari mereka sih seperti itu</p>	<p>*usia yang muda dan belum berkeluarga membuat MA tidak serius berpikir masa depan</p>
<p>P: menurut anda apa ada alasan lainnya?</p>	
<p>A: ada juga yang karena nda sabar untuk mendapatkan</p>	<p>*tidak sabar untuk</p>

<p>hasil. Ini terjadi tidak hanya pada mereka tapi hampir pada setiap karyawan. untuk info aja ya. Disini ada gaji bulanan. Kita hanya mendapatkan komisi dari hasil penjualan aja. Sedangkan kita hanya mendapatkan fasilitas telpon kantor. Yang lainnya dari kantong pribadi. Jadi mereka yang udah beberapa bulan udah keluarin biaya untuk cari klien tapi belum ada hasilnya mulai berpikir kembali untuk meneruskan bekerja.</p> <p>P: anda sendiri apakah juga mengalami hal itu?</p> <p>A: pasti..saya sudah hampir putus asa tapi saya juga tipe orang yang jarang mau menerima kekalahan..saya coba terus..akhirnya saya berhasil juga</p> <p>P: jadi kesan anda bila ditanya mengenai karyawan yang tidak memenuhi standar itu bagaimana?</p> <p>A: kesan saya sih negative yah karena sebagian besar dari mereka tidak serius dalam bekerja karena sudah tidak serius jadi kerjanya juga gak bener</p> <p>P: apa menurut anda latar belakang pendidikan berpengaruh tidak terhadap kinerja mereka?</p> <p>A: tentu aja. Misalnya dari segi waktu luang, mereka yang masih kuliah atau sekolah tidak akan bisa seratus persen untuk menjalani kerja. Dan saya berkeyakinan segala sesuatu yang ingin berhasil harus fokus dalam satu bidang aja. Soalnya tugas seorang MA itu kan banyak dan pasti memakan waktu..karena kita harus aktif mencari klien bukan hanya duduk aja dikantor nunggu klien datang. Kemudian soal sikap menghadapi klien yang kebanyakan usianya jauh lebih tua juga kemampuan mereka untuk mengimbangi materi pembicaraan. Karena terus terang butuh usaha keras untuk meyakinkan klien bahwa kita mampu untuk menjual properti mereka. Misalnya anda aja contohnya ingin menjual rumah, kemudian ada karyawan di sini menawarkan diri sebagai pengantara. Yang datang anak yang masih muda, anda ajak bicara soal perekonomian atau politik di Indonesia masih ngak seberapa nyambunglah istilahnya. Apa anda bersedia menjadikan anak itu sebagai makelar rumah anda? Anda bisa mempercayai kemampuannya? Sulitkan</p> <p>P: tapi hal tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan saja?</p>	<p>balik modal dan hal ini terjadi hampir pada semua karyawan</p> <p>*A pernah mengalami hal serupa</p> <p>*kesannya negative akibat perilaku selama bekerja</p> <p>*pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik dalam pembagian waktu kerja dan cara untuk menghadapi klien</p>
---	--

<p>A: memang...karena selain fokus yang paling penting itu niat mereka untuk bekerja..kalo sudah niat pasti lebih mudah..karena dengan niat mereka pasti mau belajar untuk memperbaiki kekurangan mereka..</p>	<p>*diperlukan niat untuk kerja</p>
<p>P: ok kemudian dalam persentase secara kasar aja, berapa banyak dari mereka yang berhasil dan berapa banyak yang akhirnya keluar?</p>	
<p>A: anggap aja dari 100 orang yang berhasil bertahan dan sukses hanya yah sekitar 10 sampai 15 orang aja. Yang lain udah pada kabur semua</p>	<p>*tingkat keberhasilan rendah</p>
<p>P: dari mereka yang berhasil ini, menurut anda mengapa mereka bisa berhasil?</p>	
<p>A: banyak faktor seperti yang saya bilang tadi , ada juga dari mereka yang serius, kemauannya kuat, pandai berkomunikasi ada juga yang punya karisma juga tapi ada satu yang juga harus dimiliki selain itu semua yaitu hoki..keberuntungan. karena meski udah memenuhi semua syarat repot juga kalo ndak ada hokinya...walaupun pintarnya kayak professor atau anak ingusan sekalipun tapi kalo uda hoki juga pasti ada aja yang berhasil.</p>	<p>*faktor yang membuat karyawan berhasil</p>
<p>P: apa ada pengalaman mengenai itu pak?</p>	
<p>A: iya..pernah saya incar satu orang untuk jadi klien tapi tidak berhasil malah teman saya yang secara tidak sengaja semeja di pesta sama orang itu trus ngobrol biasa tanpa presentasi ditawari untuk jadi menjadikan orang itu kliennya..padahal saya tuh udah kejar terus ngak berhasil..temen saya malah ditawari bukan menawarkan lho..</p>	<p>*selain kerja keras diperlukan keberuntungan agar berhasil</p>
<p>P: he..he..memang aneh itu pak?</p>	
<p>A: kan..apalagi penjelasannya kalo bukan memang udah hoki nya dia</p>	
<p>P: ok, kembali ke masalah karyawan yang tidak memenuhi standar, kalau soal kinerja dan penguasaan teknik marketing mereka bagaimana?</p>	
<p>A: tergantung juga ama otak masing-masing. Dalam artian kalo orangnya pintar dan bisa cepat tangkap gitu lumayanlah soal teknik marketingnya tapi semuanya kan butuh proses di lapangan juga bukan hanya mempraktekkan teori saja. Tapi mereka ini memang perlu bimbingan yang lebih intensif dibandingkan amal karyawan yang uda lulus kuliah atau yang sudah</p>	<p>*penguasaan teknik tergantung dari kemampuan intelegensi pribadi dan proses pembelajaran di lapangan.</p>
<p>karyawan yang uda lulus kuliah atau yang sudah</p>	<p>*karyawan yang sudah</p>

<p>pengalaman kerja sebelumnya karena mereka secara garis besar lebih paham jadi nda perlu diajarin sampai detail mungkin hanya dikasih tau aja dalamnya aja kayak etika dalam menjual trus aturan-aturan perusahaan kayak gitu..hal-hal dasar saja</p>	<p>lulus kuliah atau punya pengalaman kerja lebih mudah menguasai teknik marketing</p>
<p>P: kalo saol kinerjanya gimana?</p>	
<p>A: kalo juga itu nda pasti yah. Tergantung orangnya juga tapi kalo saya pribadi lebih percaya amapada kemampuan mereka yang memenuhi standar kalo dilihat dari yang sudah-sudah..</p>	<p>*kinerja tergantung pribadi masing-masing.</p>
<p>P: alasannya?</p>	
<p>A: yah dari pengalaman aja..mereka yang memenuhi standar tuh lebih fokus dan serius jadi kemungkinan untuk berhasil atau menunjukkan kinerja yang baik tuh lebih besar</p>	<p>*karyawan yang memenuhi standar menunjukkan kinerja yang lebih baik</p>
<p>P: pendapat atau prediksi anda terhadap masa depan karyawan yang tidak memenuhi standar bila tetap terus bertahan di perusahaan?</p>	
<p>A: wah sulit yah..tapi kalo mereka mau serius dan fokus kemungkinan untuk berhasil pasti ada walaupun bukan jaminan 100% karena banyak faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan. Seperti kata saya tadi tuh hoki..itu bener-bener ngaruh banget loh. Tapi kalo masih main-main aja yah tamat deh riwayatnya. Paling bisa busuk di perusahaan.</p>	<p>*akan berhasil apabila serius dan focus dalam bekerja meskipun bukan jaminan 100%</p>
<p>P: dari pengalaman anda selama ini, kemampuan serta sikap apa yang wajib dimiliki oleh seorang MA selain yang sudah ada dalam standar penerimaan karyawan?</p>	
<p>A: kemampuan untuk berkomunikasi serta sikap serius dalam bekerja. Itu yang tidak tercantum dalam standar penerimaan karyawan tapi itu penting untuk menentukan keberhasilan seorang MA.</p>	<p>*kemampuan berkomunikasi dan sikap serius menentukan keberhasilan</p>
<p>P: kerugian apa saja yang sudah atau yang akan dialami oleh perusahaan bila tetap menerima karyawan yang tidak memenuhi standar?</p>	
<p>A: secara finansial mungkin tidak terlalu besar karena karyawan tidak digaji bulanan, paling dalam pemakaian telpon aja itu pun juga tidak terlalu merugikan juga sih... Tapi menurut saya kerugian yang paling besar adalah kredibilitas perusahaan di mata masyarakat akan memburuk akibat dari sikap kerja para karyawan ini. misalnya aja sering telat, suka menunda atau mengganti</p>	<p>*kerugian yang paling besar adalah kredibilitas perusahaan di mata masyarakat akan karyawan menunjukkan sikap kerja yang buruk</p>

<p>janji ketemu, kurang serius dalam mencari klien penawaran terbaik untuk propertinya. Sikap kerja yang tidak profesional seperti ini yang akan merusak kredibilitas perusahaan dan kerugian ini jauh lebih besar daripada penggunaan telpon di kantor. Walau mungkin hanya 1 orang saja yang melakukan kesalahan tapi orang luar akan menganggap semua karyawan disini memiliki sikap kerja yang sama. Dan susah untuk membangun citra perusahaan bila sudah jelek.</p>	
<p>P: dari pengalaman anda selama ini, kemampuan serta sikap apa yang wajib dimiliki oleh seorang MA selain yang sudah ada dalam standar penerimaan karyawan?</p>	
<p>A: kemampuan untuk berkomunikasi serta sikap serius dalam bekerja. Itu yang tidak tercantum dalam standar penerimaan karyawan tapi itu penting untuk menentukan keberhasilan seorang MA dan sebaiknya itu dicantumkan juga dalam persyaratan penerimaan karyawan</p>	<p>*kemampuan berkomunikasi dan sikap serius sebaiknya terdapat dalam standar penerimaan karyawan</p>
<p>P: jadi menurut anda perlu adanya perubahan atau tidak dalam standar penerimaan karyawan?</p>	
<p>A: perlu tapi menurut saya sebelum ada perubahan atau penambahan peraturan baru sebaiknya coba belajar dulu untuk mematuhi aturan yang sudah ada. Karena saat ini saya melihatnya standar yang ada aja belum dipakai oleh perusahaan apalagi mau ditambahkan. Hanya mungkin kalo memang bisa, perlu ditambahkan karakteristik yang diperlukan atau dalam menerima karyawan dilihat terlebih dahulu karakteristik yang diperlukan ada atau tidak dalam diri karyawan. Jadi tidak hanya fokus ke pendidikan, transportasi dan alat komunikasi aja...kan banyak hal yang seharusnya juga di prioritaskan</p>	<p>*diperlukan tambahan prioritas karakteristik karyawan dalam standar, tetapi jalankan dulu standar yang ada sebelum melakukan perubahan</p>
<p>P: lalu pendapat anda mengenai keputusan pimpinan untuk menerima karyawan yang tidak memenuhi standar?</p>	
<p>A: yah saya sih nda bisa banyak berkomentar karena itu kan sepenuhnya hak pimpinan.</p>	<p>*sepenuhnya hak pimpinan untuk menerima karyawan</p>
<p>P: tapi menurut anda itu salah atau tidak?</p>	
<p>A: menurut saya sih salah karena pertama sudah tidak sesuai dengan peraturan yang ada kemudian yang kedua dari hasil yang didapatkan tidak sebanding dengan kerugian yang akan mungkin ditimbulkan.</p>	<p>*tindakan pimpinan salah karena melanggar peraturan dan menimbulkan kerugian</p>

P: menurut anda apa kira-kira alasan dari pimpinan untuk menerima mereka?	
A: pastinya nda tahu ya tapi aku rasa menerima mereka kan nda rugi soalnya tidak digaji bulanan	*menerima karyawan karena tidak rugi materi
P: pernahkan anda merasa tindakan pimpinan ini tidak adil?	
A: itu sih bukan saya saja yang merasakan tapi para karyawan lain yang sama seperti saya. Kami ya..kok rasanya enak aja mereka yang belum lulus sudah diterima dan disandingkan dengan kami. Tapi yah rasa itu mungkin bentuk rasa ego aja.	* banyak karyawan yang lulus kuliah merasa tidak adil dengan tindakan pimpinan
P: menurut anda apa yang melatarbelakangi tindakan pimpinan yang tetap menerima karyawan yang tidak memenuhi standar walaupun akhirnya banyak dari mereka tidak berhasil?	
A: saya sih nda tau secara pastinya...tapi mungkin karena dianggap nda ada ruginya mencoba karena tiap orang punya hoki yang berbeda-beda selain itu perusahaan kan tidak menggaji setiap bulan jadi apa salahnya dicoba	*tidak ada ruginya mencoba bagi perusahaan
P: tapi kan ada juga kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan melakukan hal-hal yang menjelekkan nama perusahaan?	
A: kalo soal itu mungkin saja diperkirakan oleh pimpinan bisa diperbaiki. Oleh karenanya setiap karyawan baru akan mendapatkan <i>training</i> selama 3 hari mengenai berbagai macam teknik marketingnya lalu juga mendapatkan bimbingan dari para senior.	*pimpinan bisa mengantisipasi dengan memberikan <i>training</i> dan bimbingan dari senior
P: benarkah bahwa pimpinan memiliki kecenderungan untuk menerima calon karyawan yang memiliki koneksi dengan karyawan PT.X?	
A: benar...mungkin karena memang kalo saya amat kemungkinan diterima karyawan yang hasil rekomendasi jauh lebih besar ketimbang calon karyawan yang nda ada koneksi dengan orang dalam	*kemungkinan diterima karyawan hasil rekomendasi lebih besar
P: Menurut anda mengapa hal ini bisa terjadi?	
A: pernah saya tanyakan juga hal ini kepada beliau, kemudian dia jawab...kan lebih enak kalo menerima orang yang udah dikenal daripada tidak dikenal sama sekali. Untuk pengajarannya dan pendampingnya lebih gampang. Selain itu saya bisa tahu mengenai pribadinya baik atau tidak dari koneksinya. Mungkin anggapannya	*menerima karyawan rekomendasi lebih mudah diawasi

beliau orang yang punya koneksi lebih mudah untuk diawasi.	
P: benarkah setiap MA yang dapat mengajak seseorang untuk bergabung di perusahaan akan mendapatkan bonus berupa sejumlah uang?	
A: eh...itu memang benar	*mendapatkan komisi
P: bila bisa mendapatkan satu karyawan baru, berapa rupiah yang anda dapatkan?	bila berhasil mengajak orang bergabung
A: lumayanlah...sekitar 50	
P: hal ini kan bisa dijadikan ajang bisnis oleh para karyawan yang tidak bertanggung jawab?	
A: ha... ada juga yang menjadikan sebagai kerja sampingan... guyonan dari para karyawan lain hal ini bisa jadi..apa ya..ceperan kalo tidak mendapatkandari sejumlah karyawan komisi dari hasil transaksi	*dimanfaatkan sebagai pendapatan tambahan
P: apakah anda juga pernah merekomendasikan teman anda untuk bekerja di PT.X?	
A: pernah..lumayanlah sekitar 7 orang...	*pernah merekomenda-
P: anda menawari lowongan apakah juga melihat potensi yang ada dalam diri teman anda?	sikan ke relasi
A: kadang-kadang saya liat apakah temanku itu mampu apa ngak..tapi juga pernah waktu kepepet butuh uang aku tawari aja kerjaan ke temenku tanpa liat orang itu kira-kira isa apa ngak jadi MA	*kadang menawari kerja dengan melihat kemampuan orang tersebut
P: lalu anda sendiri masuk ke PT.X ini berdasarkan koneksi atau melamar sendiri?	
A: saya salah satu karyawan hasil koneksi..waktu itu aku ditawari sama temenku yang sudah kerja duluan	*A salah satu karyawan hasil rekomendasi
P: anda pun juga diajak ikut seminar terlebih dahulu oleh temen anda?	
A: iya..setiap calon karyawan wajib untuk ikut seminarnya dulu..tapi kalo dulu seminarnya ngak sebesar sekarang..dulu cuma seminar di kantor PT.X seminarnya pun itu rame-rame sama semua calon karyawan seluruh cabang X	*seminar diikuti oleh semua calon karyawan cabang X
P: apakah anda tidak melampirkan data-data pribadi seperti referensi, ijasah kuliah anda ketika menjadi karyawan PT.X?	
A: ngak...disini tidak perlu ada lampiran kayak gitu kok..cuma kita disuruh ngisi kayak formulir pendaftaran bila tertarik setelah ikut seminar	*tidak perlu melampirkan data pribadi hanya mengisi formulir
P: biasanya perusahaan menyebarkan lowongan	

pekerjaan melalui iklan surat kabar atau apa?	
A: jarang banget kalo pasang iklan...soalnya kan perusahaan tidak membatasi banyaknya karyawan. jadi yang paling sering yang karyawan yang nawari kerjaan ke temen-temennya...hanya lewat omongan aja karena itu banyak karyawan hasil rekomendasi...kalo sampek pasang iklan berarti perusahaan krisis MA	*jarang memasang lowongan kerja melalui iklan, hanya lewat mulut ke mulut *memasang iklan hanya bila krisis MA
P: menurut anda bila terjadi masalah seperti ini perlu tidak adanya perubahan sistem walau hanya dikhususkan untuk bagian Indonesia saja?	
A: menurut saya tidak perlu karena yang terjadi sekarang bukan kesalahan dari sistem di PT.X	*kesalahan tidak terletak pada sistem yang
P: tapi ada kemungkinan masalah yang terjadi sekarang ini karena sistem yang telah dibuat di USA tidak cocok untuk diterapkan di Indonesia	ada
A: saya rasa tidak karena buktinya X bisa bertahan dan terus berkembang sampai di berbagai negara termasuk di sini karena sistem yang ada sekarang. Jadi karena sistemnya yang bermasalah X tidak mungkin bisa berkembang seperti sekarang ini. Perlu diketahui X merupakan jasa properti pertama di Surabaya. Dan buktinya hingga sekarang X masih tetap dikenal oleh masyarakat.	*X dapat berkembang sampai berbagai negara berkat sistem yang ada, ini bukti bahwa sistem yang ada sudah baik
P: lalu kalo menurut anda pribadi apakah tindakan pimpinan ini dapat dikatakan sebagai sebuah masalah?	
A: menurut saya iya.. memang masalah bila tidak segera diselesaikan dan bukan tidak mungkin akan membuat X dalam masalah yang lebih besar lagi	*tindakan pimpinan dianggap sebagai masalah
P: lalu solusi yang terbaik menurut anda untuk mengatasi masalah ini?	
A: ya penerimaan karyawan harus sesuai dengan standar yang ada karena standar itu dibuat pasti ada alasannya yang pastinya tujuannya untuk kebaikan perusahaan. Serta perlu juga ada prioritas mengenai sikap kerja yang dibutuhkan,	*menaati standar yang ada karena standar dibuat untuk mendukung perusahaan
P: contoh konkritnya bagaimana karena selama ini pimpinan anda tetap menerima karyawan yang tidak sesuai standar?	
A: misalnya untuk melakukan wawancara perlu pimpinan yang langsung turun tangan. Serahkan pada pihak yang kompeten untuk melakukannya juga mulai untuk menaati dan	*wawancara dilakukan oleh pihak yang kompeten, taati peraturan yang ada dan buat

<p>syarat atau standar tambahan mengenai sikap kerja yang dibutuhkan</p> <p>P: jadi menurut anda pimpinan anda tidak berkompeten untuk melakukan wawancara?</p> <p>A: kalo diliat dari hasil karyawan yang diterima..saya bisa bilang kalo dia bukan orang yang bisa diandalkan untuk melakukan wawancara</p> <p>P: lalu dulu siapa yang mewawancarai anda?</p> <p>A: saya diwawancarai oleh pak B</p> <p>P: kalo masih ingat apa saja yang ditanyakan?</p> <p>A: apa ya...cuma kayak ngobrol gitu aja. Tidak ada hal-hal penting menyangkut pekerjaan yang diobrolkan</p> <p>P: apakah anda juga mendapatkan berbagai tes?</p> <p>A: nda..sampai sekarang pun juga nda dilakukan tes..saya rasa juga harus dibuatkan panduan wawancara dari siapa yang mewawancarai, juga tes untuk mengetahui kemampuan calon karyawan jadi wawancara tidak seperti kayak orang ngobrol-kayak ngobrol aja...sebenarnya saya sendiri juga kaget karena saya kan sudah pengalaman wawancara kerja cukup banyak...kemudian waktu saya di sini saya kaget karena dalam bayangan saya tuh seperti seleksi karyawan yang formal tapi ternyata cuma kayak gitu aja..</p> <p>P: lalu pendapat anda mengenai prosedur wawancara atau seleksi di perusahaan X saat ini bagaimana?</p> <p>A: kalo menurut saya sih kacau jadi karena tidak ada prosedur yang jelas..jadi yang menentukan pantas tidaknya seseorang diterima yah cuma berdasarkan pendapat pribadi dari pimpinan aja..kalo pimpinan suka ya diterima kalo tidak suka ya tidak diterima</p> <p>P: jadi menurut anda juga perlu dibuat prosedur yang jelas mengenai seleksi karyawan?</p> <p>A: pasti..dan seharusnya prosedur itu ada karena X bukan toko klontong atau restoran yang bisa menerima calon karyawan sembarang...harus ada kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi seorang MA yang baik</p> <p>P: lalu solusi untuk para karyawan yang tidak sesuai standar?</p> <p>A: maksudnya..</p> <p>P: untuk mereka yang tidak sesuai standar tapi sudah bekerja saat ini?</p>	<p>tambahan standar</p> <p>*pimpinan tidak berkompeten dalam melakukan wawancara</p> <p>*wawancara yang dilakukan tidak berbobot</p> <p>*dari dulu hingga sekarang tidak pernah ada tes</p> <p>*perlu dibuat panduan wawancara</p> <p>*tidak ada prosedur seleksi yang jelas</p> <p>*penerimaan karyawan berdasarkan pendapat pribadi pimpinan</p> <p>*perlu prosedur seleksi yang jelas bagi perusahaan</p>
---	--

A: yah sebaiknya dikaji ulang kinerjanya apakah\*  
 mereka itu masih bermanfaat atau tidak untuk  
 perusahaan...kalo memang memiliki potensi yang  
 bagus yah tetap dipertahankan tapi kalo cuma main-  
 main lebih baik dikeluarkan. Setelah itu untuk  
 selanjutnya kita mencari orang yang sesuai dengank  
 persyaratan yang ada selain itu juga perlu untuk lebih  
 mempertimbangkan sikap kerja yang dibutuhkan. Jadi\*  
 tidak hanya sekedar menerima orang yang memenuhi  
 standar tapi juga harus memiliki kemampuan untuk  
 menjadi seorang MA karena percuma saja punya  
 banyak MA tapi hanya sedikit yang jalan...kalau saya  
 lebih baik punya sedikit MA tapi semuanya kerja saya  
 rasa itu lebih efisien

P: lalu penilaian kinerjanya dilihat dari prestasinya  
 saja?

A: bisa juga kita menggunakan target yang harus\*  
 dicapai, misalnya saja dalam 1 tahun paling tidak  
 berhasil melakukan transaksi minimal sebanyak 10 kali.  
 Untuk karyawan baru kita liat selama 6 bulan pertama  
 apakah dia berhasil membuat transaksi atau tidak. Tapi  
 juga perlu penilaian untuk sikap kerja, kemampuan  
 tekniknya dan sebagainya

P: apakah selama ini tidak ada penilaian kinerja dalam  
 perusahaan?

A: nda ada..jangan penilaian kinerja..orang yang\*  
 mewawancarai calon karyawan aja kalo nda pimpinan  
 yah MA yang paling senior di kantor

P: kesannya tidak bonafit ya?

A: iya padahal X kan termasuk perusahaan yang cukup  
 besar dan punya nama

P: jadi menurut anda perlu dibuat juga standar  
 tambahan?

A: perlu terutama mengenai karakteristik karyawan\*  
 yang dibutuhkan karena untuk mencegah hal-hal yang  
 nantinya merugikan perusahaan. Soalnya kita tidak  
 dapat menjamin bahwa orang yang sudah lulus kuliah  
 mampu menjadi seorang MA yang baik apalagi hanya  
 mengandalkan koneksi saja

P: pernahkah anda membicarakan hal ini kepada  
 pimpinan anda?

A: pernah...jawabnya cuma iya aja..tanpa ada tindakan\*  
 hingga saat ini belum

tapi saya denger gossip katanya cabang X lainnya mulai merencanakan tindakan untuk masalah ini. Saya tidak tahu apakah PT.X juga akan ikut ambil tindakan	ada tindakan konkrit dari pimpinan untuk mengatasi masalah
P: kira-kira tindakan apa yang sedang direncanakan?	
A: saya kurang tahu karena baru sebatas perbincangan antar pemimpin X lainnya	
P: kalo boleh saya tahu apakah ini pekerjaan pertama anda?	
A: oh tidak..saya pernah kerja di Bank Q selama 3 tahun, saya pun pernah jadi pegawai di PT. Z hampir 2 tahunan..	*punya pengalaman kerja sebelum di PT.X
P: lalu apakah anda kerja <i>full time</i> di PT.X ?	
A: tidak..saya punya sebuah toko <i>sparepart</i> mobil tapi dipegang sama istri saya..	*bukan karyawan <i>full time</i>
P: mengapa anda tidak <i>full time</i> di PT.X padahal anda termasuk salah satu MA yang berhasil?	
A: memang..tapi seperti saya bilang di awal..saya tidak menerima gaji setiap bulan..saya pun juga belum bisa berhasil melakukan transaksi setiap bulannya..terutama dengan perekonomian seperti ini..jadi saya harus punya sampingan sebagai <i>back up</i> bila suatu saat saya tidak mendapatkan transaksi..juga menganggap hal tersebut sebagai investasi..selain itu juga tidak mengganggu aktivitas saya di PT.X	*membuka toko sebagai investasi bila sudah tidak bekerja di PT.X selain itu di PT.X tidak selalu mendapat-kan komisi tiap bulan
P: menurut anda banyak tidak karyawan yang seperti anda ini?	
A: banyak..hampir semuanya seperti saya..B sendiri juga punya bisnis lainnya...saya rasa itu wajar saja	*hampir semua karyawan tidak bekerja <i>full time</i> di PT.X
P: saat ini anda menjabat sebagai apa di PT.X?	
V: saya seorang <i>front office</i>	* <i>front office</i> di PT.X
P: sudah berapa lama anda bekerja?	
V: sudah jalan 5 tahunan	*bekerja selam 5 tahun
P: apa saja tugas anda sebagai seorang <i>front office</i> ?	
V: yah banyak...saya bagian untuk mencatat setiap transaksi yang dilakukan oleh MA, juga menjawab telpon, menyampaikan informasi yang dibutuhkan kepada klien atau orang yang menelepon, juga mengatur jadwal piket setiap karyawan trus...banyaklah...	*tugas <i>front office</i>

P: jadi bisa dibbilang anda mengetahui secara pasti seluk beluk perusahaan juga transaksi setiap karyawan?	
V: iya..soalnya semua data-data banyak saya urus	*tahu seluk beluk
P: jadi anda juga mengurus sampai data-data setiap perusahaan karyawan?	perusahaan
V: iya bisa di bilang kerjaku banyak rangkapnya	*mengurus data
P: jadi apakah anda mengetahui standar penerimaan karyawan perusahaan?	karyawan
V: tahu	
P: saat ini berapa jumlah karyawan MA di perusahaan?	
V: kurang lebih 50 an	*ada 50 karyawan
P: apakah semuanya masih aktif bekerja?	
V: nda..paling yang masih lumayan aktif cuma 30an orang aja. Tapi kalo yang benar-benar aktif paling cuma 20 an aja	*30 orang lumayan aktif dan hanya 20 orang yang benar-benar aktif
P: MA sudah tidak atau masih lumayan aktif, sebagian besar merupakan karyawan yang memenuhi standar pendidikan atau tidak?	benar aktif
V: kebanyakan sih yang tidak memenuhi standar masih anak kuliahan gitu..kan paling cuma main-main..cari pengalaman aja	*MA yang tidak aktif atau lumayan aktif adalah karyawan yang tidak memenuhi standar
P: dari sekitar 20 an orang yang benar-benar aktif ini, berapa banyak yang masih kuliah atau sekolah?	
V: rasanya nda ada..ada deng..ada 3 orang	*dari 20 orang hanya 3
P: maaf, sebelumnya bisa anda jelaskan yang dimaksudkan aktif disini itu aktif yang bagaimana?	yang masih kuliah
V: yah..yang masih sering melakukan transaksi dan mencari klien	*aktif berarti sering melakukan transaksi dan mencari klien
P: lalu berapa banyak karyawan secara keseluruhan disini yang tidak memenuhi standar pendidikan?	
V: banyak ya...mungkin hampir 50 persen	*50% karyawan yang tidak sesuai standar
P: lalu saat ini bagaiman prestasi kerja mereka?	*banyak yang sudah
V: kebanyakan udah keluar kok	keluar
P: iya tapi sewaktu mereka masih berkerja di PT.XX apakah mereka sering mendapatkan transaksi?	
V: nda paling banter cuma dapat klien tapi belum berhasil jualan	*belum berhasil melakukan transaksi
P: tapi ada juga yang berhasil kan?	
V: ada juga sih....kayak ada senior dulu dia diterima waktu masih skripsi sekarang sih udah lulus dan dia sering mendapatkan klien dan transaksi juga lumayan sering	

P: kalo masalah prestasi dilihat dari banyaknya transaksi yang dilakukan, kebanyakan MA yang memenuhi standar atau tidak?	
V: paling banyak ya MA yang memenuhi standar*soalnya mereka itu kerjanya lebih serius..ndak main-main aja	*karyawan yang memenuhi standar pendidikan lebih berprestasi
P: lalu kalo soal kedisiplin mereka yang tidak memenuhi standar bagaimana?	
V: yah palingan awalnya rajin tapi lama-lama sering bolos piket, pertamanya sering telat, trus lama-lama udah nda pernah ke kantor lagi...udah paling nda disiplin deh	*karyawan yang tidak memenuhi standar memiliki masalah soal kedisiplinan
P: kalo nda datang ke kantor lagi udah dianggap berhenti gitu aja?	
V: iya	*tidak datang ke kantor dianggap berhenti kerja
P: apa tidak ditanyakan atau dibuatkan surat berhenti kerja?	
V: ndak perlu lah...kecuali kalau masih punya tanggungan klien pasti harus diurus dulu baru boleh keluar tapi ada juga yang nakal..jadi punya tanggungan klien tapi langsung ditinggal gitu aja..dihubungi juga ndak bisa...kalo seperti itu yang repot ya aku..kebetulan yang nakal kayak gini kebanyakan nih anak kuliahan	*banyak karyawan yang masih kuliah tidak bertanggung jawab
P: kesannya kok seperti tidak diurusin, yang dipentingkan hanya karyawan punya tanggungan atau tidak?	
V: memang nda terlalu diurus lagian pimpinannya juga nda binggung kok...ngapain bawahannya yang binggung	*pimpinan tidak mengurus karyawan yang berhenti kerja
P: kira-kira apa alasan kenapa sampai pimpinan anda tidak binggung padahal ada karyawannya yang berhenti kerja gitu aja?	
V: yah awal kerja saya juga pernah tanya...jawabnya sih gak pa-pa kalo berhenti..yah itu terserah dia...penting uang saya nda hilang lagian kalo memang sudah ngak mau kerja juga ngak bisa dipaksa....sayapikir benar juga...ngapain binggung lha wong nda digaji kok	*pimpinan tidak memedulikan karyawan yang berhenti kerja karena sudah tidak menggaji (tidak digaji)
P: apa mereka sering buat masalah?	
V: sering banget buat masalah meskipun tidak semuanya..ada juga karyawan yang sudah senior tapi	*karyawan yang tidak sesuai standar lebih

<p>yang sering ada masalah tapi perbandingannya sering membuat jauh...banyakan yang masih kuliah gitu...dulu ada masalah, baik masalah karyawan yang langsung hilang gitu aja padahal masih tanggung jawab dan ada kontrak dengan klien..ditinggal gitu aja..saya yang sikap kerja bingung caranya juga saya yang kena marah sama kliennya. Ada juga yang udah janji ama klien di kantor trus datangnya telat, klien udah agak sewot gitu..tanya terus ke saya kok ndak datang-datang yang buat tambah malu di ruangan terima tamu ada tulisannya bahwa perusahaan kita mengutamakan profesionalisme dalam bekerja padahal telat kan udah termasuk ndak professional jadinya kliennya nyindir terus soal profesionalisme, masih banyaklah kayak presentasi ama klien tapi nda betul malah cengengesan trus klien telpon ke kantor marah-marrah..</p>	
<p>P: apa tidak ditegur atau diberikan sanksi?</p>	
<p>V: ditegur sih iya tapi ya nda mempan kalo sanksi sejauh sepengetahuanku sih nda pernah</p>	<p>*karyawan yang ber-masalah hanya ditegur</p>
<p>P: jadi pendapat anda tentang karyawan yang tidak memenuhi standar bagaimana?</p>	
<p>V: biang masalah....kebanyakan sih cuma main-main palingan juga ndak lama keluar</p>	<p>*karyawan yang tidak sesuai standar dianggap</p>
<p>P: kesannya kok negative kepada karyawan yang tidak sesuai standar?</p>	<p>biang masalah dan tidak serius kerja</p>
<p>V: iya soalnya yang paling banyak kasus ya mereka itu</p>	
<p>P: kalo pendapat anda mengenai masa depan mereka bila tetap bekerja bagaimana?</p>	
<p>V: yah kalo bisa berubah mungkin kelakuannya ya mungkin bisa sukses ya..tapi kalo tetap kayak gini saya jamin madesu</p>	<p>*masa depan karyawan bisa sukses bila mau merubah sikap kerja</p>
<p>P: maksudnya masa depan suram?</p>	
<p>V: iya lah..uang aja nda dapat kok</p>	
<p>P: perbedaan besar antara karyawan yang memenuhi standar dengan yang tidak?</p>	
<p>V: yah kayak orang yang kerja dengan orang yang tidak kerja</p>	<p>*karyawan yang tidak sesuai standar diibarat-</p>
<p>P: kalo dari segi penguasaan tekniknya bagaimana?</p>	<p>kan tidak bekerja</p>
<p>V: yah jauh...orang yang satunya serius kerja satunya cuma main-main tapi memang tidak semuanya sih</p>	<p>*perbedaan penguasaan teknik karyawan sesuai</p>
<p>P: menurut anda seberapa penting atau pengaruhnya pendidikan dalam kesuksesan seorang MA?</p>	<p>standar jauh lebih baik</p>

V: aku rasa pengaruh banget dari segi profesionalitasnya, keseriusannya, penguasaannya, tekniknya...	*pendidikan berpengaruh terhadap kesuksesan MA
P: tapi semua itu tidak hanya tergantung dari pendidikan saja?	
V: memang sih...tapi dari yang kebanyakan disini kayak gitu..oh juga hoki..itu pengaruh banget lho	*banyak faktor lain agar menjadi MA yang sukses
P: tapi penguasaan teknik kan bisa diperoleh dari seminar juga bimbingan para senior?	
V: memang teorinya ama praktiknya udah dikasih tahu tapi semuanya kembali ke niatnya masing-masing..tahu tapi nda niat kan juga percuma jadi meskipun sudah diajarin sampai bisa tapi kalo ngak niat kerja yah bakalan ngak dikerjain	*semua kembali pada keseriusan kerja karyawan
P: lalu pendapat anda mengenai kemungkinan alasan yang melatarbelakangi keputusan pimpinan yang tetap menerima karyawan yang tidak memenuhi standar?	
V: mungkin sama alasannya dengan kenapa dia nda tanggung kalo karyawan tiba-tiba keluar...ya soalnya kan mereka itu nda digaji jadi bagaimana pun bos kurugi ndak rugi terima mereka atau tidak	*menerima karyawan karena merasa tidak rugi
P: walaupun akhirnya banyak yang juga tidak menghasilkan bagi perusahaan?	
V: kan hoki nya setiap orang beda siapa tahu bisa menghasilkan jadi kan nda ada salahnya dicoba	*mencoba keberuntungan setiap karyawan
P: tapi kalau menurut pendapat anda apa tindakan pimpinan anda itu betul atau tidak?	
V: kalo menurut saya sih tidak soalnya walaupun mereka tidak merugikan secara finansial tapi kelakuan mereka yang banyak melakukan kesalahan kan menyebabkan banyak klien yang protes jadinya nama baik perusahaan yang bakal rusak	*merugikan perusahaan bukan dalam bentuk material tetapi lebih pada nama baik perusahaan
P: jadi kerugian akibat dari penyimpangan standar menurut anda lebih ke nama baik perusahaan?	
V: awalnya karena bagaimana pun klien sampai mau memakai jasa kita kan butuh kepercayaan dan gimana mereka mau percaya kalo banyak MA yang melakukan kesalahan kalau masyarakat tidak lagi percaya kan akan mau memakai jasa kita, otomatis penghasilan perusahaan akan berkurang	* ketidakpercayaan masyarakat untuk menggunakan jasa PT.X akan mempengaruhi finansial perusahaan
P: kalau menurut anda sudah sesuaikah standar yang ada sekarang atau perlu ada perubahan?	

V: kalo menurut saya perlu ditambahkan juga bahwa dibutuhkan orang yang serius kerja tidak hanya main-main aja	*butuh tambahan mengenai sikap kerja karyawan
P: lalu latar belakang pendidikan anda apa?	
V: saya sih cuma lulusan SMA...nda perlu S1	
P: anda sendiri pada saat melamar kerja siapa yang mewawancarai?	
V: yah pak B sendiri	
P: bagaimana proses wawancara anda pada saat itu?	
V: yah biasanya aja kayak yang lainnya..cuma kayak diajakin ngomong-ngomong gitu aja	
P: apakah selama ini yang mewawancarai setiap calon karyawan itu pak B sendiri?	
V: kebanyakan sih kalo ada waktu ya pak B sendiri tapi kalo pak B nya lagi sibuk digantikan sama karyawan yang paling senior di kantor	*yang mewawancarai karyawan pak B atau karyawan senior
P: apakah setiap karyawan tidak menjalani semacam tes psikologi atau tes kemampuan?	
V: setahu saya sih nda ada..paling ya sama kayak saya cuma ditanya-tanyai aja	*tidak memberikan tes pada proses seleksi
P: apakah di perusahaan tidak terdapat prosedur mengenai seleksi karyawan?	
V: ngak ada prosedur seleksi...semuanya ada di tangan pak B aja...	*tidak ada prosedur seleksi, semua tergantung pada pak B
P: apakah masalah prosedur seleksi tidak tercantum dalam sistem?	
V: ngak ada..yang ada cuma standar penerimaan karyawannya saja. Kalo masalah prosedurnya memang tidak diatur dalam system	*sistem tidak mengatur masalah prosedur seleksi hanya standar penerimaan karyawan
P: lalu anda bisa memberikan solusi apa untuk mengatasi masalah yang terjadi sekarang ini?	
V: kalau saya yang jadi pimpinan..saya akan pecat karyawan yang tidak berguna, kemudian saya akan menambahkan standar mengenai sikap kerja terus..saya akan memberikan sanksi yang tegas pada setiap pelanggaran dan yang penting tidak menerima karyawan yang tidak memenuhi standar soalean karyawan, memberibiar mengurangi masalah yang ada..samakan sanksi tegas bila .ehh...wawancaranya ada tes kemampuan biar tahuada pelanggaran, tidak orang ini kira-kira bisa apa ngak jadi MA soalemenerima karyawan meskipun sesuai standar tapi kita juga liat dia mampu yang tidak sesuai stan-	* memberhentikan karyawan yang kinerjanya buruk, menambahkan mengenai sikap kerja pada standar penerimaan karyawan, memberibiar mengurangi masalah yang ada..samakan sanksi tegas bila ada pelanggaran, tidak menerima karyawan yang tidak sesuai stan-

apa tidak	dar, memberikan tes
P: saya rasa itu solusi yang baik, mengapa tidak anda sampaikan ke pimpinan anda?	kemampuan pada tiap calon karyawan
V: ngapain..?..orang yang senior banyak yang sudah protes tapi ngak didengarin..apalagi aku	* sudah banyak karyawan senior yang protes tapi tidak ada tindakan dari pimpinan

